

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tenaga Kerja

Mulyadi (2003:59) mengemukakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Sedangkan pendapat Rosyidi (2004:57) bahwa tenaga kerja merujuk pada kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya produksi barang-barang dan jasa-jasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Arfida (2003:205) permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Afrida, (2003:44) mengidentifikasikan bahwa permintaan determinasi permintaan tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat upah
- b. Teknologi
- c. Produktivitas
- d. Kualitas tenaga kerja
- e. Fasilitas modal

Faktor produksi tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting untuk diperhatikan dalam proses produksi dalam jumlah yang cukup, bukan saja

dilihat dari tersedianya lapangan kerja tetapi juga kualitas dan macam tenaga kerja (Machfudz, 2007:97). Beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan tenaga kerja adalah

- a. Ketersediaan tenaga kerja
- b. Kualitas tenaga kerja
- c. Jenis kelamin akan menentukan jenis pekerjaan
- d. Tenaga kerja yang bersifat temporer atau musiman dalam sektor pertanian
- e. Upah tenaga kerja perempuan dan laki-laki tentu berbeda

2.2 Teori Upah

Upah dalam teori ekonomi, secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Sementara Soekirno (2005:350) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedang Gilarso (2003:211) memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain.

Pengertian tentang upah juga dipaparkan dalam Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu kompensasi dan imbalan.

Ahli ekonomi mempersamakan ketiga istilah tersebut. Namun dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah imbalan dan kompensasi lebih banyak digunakan. Jusmaliani (2011:116-127) dan Siagian (2003:252-284) menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya.

Kompensasi, menurut Handoko, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:183), adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk: pertama pemberian uang, seperti gaji, tunjangan dan insentif, kedua pemberian material dan fasilitas, dan ketiga pemberian kesempatan berkarir. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau pekerja secara periodik, sedang upah adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil kerja tertentu, tidak secara periodik. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedang insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atau prestasinya. Rivai (2006: 357) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, bonus atau komisi. Sedang kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, yang meliputi: liburan, berbagai jenis asuransi, jasa dan lain sebagainya. Sedang kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

2.2.1 Teori Upah Menurut Karl Marx

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada filsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat di bedakan menurut dua yaitu, (1) Menurut Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, (2) Berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan dari ekstrim pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham komunis, sedangkan sistem pengupahan ekstrim kedua pada umumnya dipergunakan di negara–negara kapitalis.

Sedangkan sistem pengupahan dan pelaksanaan berdasarkan pandangan Karl Marx dibagi menjadi 3:

1. Kebutuhan konsumsi tiap–tiap orang jumlahnya hampir sama, pada nilai (harga) setiap barang hampir sama, maka upah setiap orang kira- kira sama.
2. Sistem pengupahan memberikan intensif yang perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
3. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang yang benar–benar mau bekerja menurut kemampuannya.

2.2.2 Teori Upah Menurut Pertambahan Produk Marginal

Pada teori ini juga menyatakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha menggunakan faktor–faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap faktor produksi yang dipergunakan untuk menerima diberikan imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

Sedangkan dalam teori Neo Klasik menyatakan bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah disini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut terhadap pengusaha. Upah dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan usaha kerja (produktivitas) yang yang diberikan oleh tenaga kerja, artinya pada teori ini dapat diketahui bahwa teori Neo Klasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil faktor produksi. Dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari karyawannya.

Teori Neo Klasik menganggap bahwa upah cukup fleksibel di pasar tenaga kerja, sehingga permintaan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja dan tidak ada kemungkinan timbulnya pengangguran. Artinya pada tingkat upah riil semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut, maka akan memperoleh pekerjaan. Karena pada dasarnya mereka yang menganggur, hanyalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Jadi mereka ini adalah penganggur yang sukarela.

2.2.3 Jenis-jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah menurut Sukirno (2005: 350-351).

1) Pembagian upah dari segi bentuk pembayaran.

Dalam teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Karena itu pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Namun dua jenis imbalan tersebut masuk dalam kategori upah menurut definisi ilmu ekonomi.

2) Pembagian upah dari segi upah nominal dan upah riil.

Dalam jangka panjang, kecenderungan yang berlaku adalah keadaan harga-harga dan upah terus meningkat. Namun kenaikan tersebut tidak secara serentak atau dalam tingkat yang sama. Perubahan yang berbeda inilah yang menimbulkan kesulitan untuk mengukur sejauh mana kenaikan tingkat upah merupakan kenaikan tingkat kesejahteraan para pekerja itu sendiri. Oleh karena itu dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah dibagi menjadi upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang

diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga pekerja, baik mental maupun fisik, yang digunakan dalam proses produksi. Sedang upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

2.2.4 Sistem Upah

Cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya menurut Gilarso (2003: 216-217).

1) Upah menurut prestasi (upah potongan)

Dengan cara ini besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

2) Upah waktu

Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, bisa dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. System ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar-benar bekerja selama jam kerja.

3) Upah borongan

Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas

jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksanan. Misalnya untuk pembangunan gedung, pembuatan sumur dan lainnya.

4) Upah premi

Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi dapat juga diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.

5) Upah bagi hasil

Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga di kenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah

Menurut Sukirno (2005:364-365) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah ada lima, yaitu:

- 1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis penawaran pekerjaan dan tenaga kerja.
- 2) Perbedaan corak pekerjaan, seperti pekerjaan ringan dan mudah dikerjakan tingkat upah akan cenderung lebih rendah dari pekerjaan yang berat dan sulit dikerjakan.
- 3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.

- 4) Pertimbangan bukan keuangan, seperti fasilitas perumahan yang tersedia, jauh-dekatnya dari rumah pekerja, lokasi pekerjaan ada di kota atau di daerah terpencil dan lain sebagainya.
- 5) Ketidaktepatan mobilitas tenaga kerja.

A. Usia

Menurut Moekijad (1992:36) menyatakan faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor. Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun. Golongan pelopor ini memiliki ciri adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaannya adalah selalu ingin tahu dan aktif menggali pengetahuan sebanyak-banyaknya. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang disekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan usia tua antara umur 45 tahun hingga 60 tahun ke atas biasanya cenderung statis. Kelompok ini biasanya dimasukan pada golongan penerimaan akhir dan memiliki ciri adalah keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal - hal baru. Menurut Mulyadi (2003 : 59) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Depnakertrans Tahun 2006 pengertian tenaga kerja ada 2 yaitu, 1. Setiap orang yg mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. 2. Setiap orang laki - laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan

barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa usia pekerja yang produktif yaitu antara 15-40 tahun karena golongan usia tersebut memiliki ciri berpikiran maju, pengetahuan luas serta memiliki sifat ingin tahu yang tinggi, dan sedangkan usia di atas 40 - 60 tahun ke atas sudah dikatakan usia tua atau tidak produktif lagi karena usia tersebut cenderung statis.

B. Masa Kerja

Faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah masa kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

C. Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada

masyarakat yang lain. Pengertian pendidikan menurut Kamus Bahasa Indonesia, (2008) adalah sebagai berikut : “Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”. Sedangkan menurut Nazili dalam Sedarmayanti (2001:31), Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher dalam Sedarmayanti (1998:32) menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses mengasah potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kekapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, dan disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”. Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar dalam Sedarmayanti (2001:32), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Berdasarkan beberapa definisi tentang pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003, adapun jenjang pendidikan sebagai berikut:

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan vokasi.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi seseorang khususnya karyawan serta memudahkan untuk pengembangan diri, dan dengan makin tingginya tingkat pendidikan karyawan

tersebut akan mendapat wewenang serta tanggung jawab yang lebih besar dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Pimpinan perusahaan memiliki peran dalam peningkatan produktivitas karyawan atau tenaga kerjanya. Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang.

Menurut Sedarmayanti (2001:257) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”. Menurut Singodimdjio dalam Sutrisno (2009:101) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Hal ini selaras dengan pendapat Cahyono (2001:281) yang menyatakan bahwa Produktivitas adalah perbandingan rasio antara *output* terhadap *input*. Penggunaan rasio ini perlu memperhatikan aspek-aspek karyawan (kualitas dan kuantitas), aspek pimpinan kelompok, pengaruh dan pembina, maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya (teknologi)

Ravianto dalam Sutrisno (2009: 99), Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan *outputs* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share* dan kerusakan (*defects*) (Gomes,2002:159). Pendapat lain mengemukakan pengertian produktivitas yaitu: Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil; Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum” (Sinungan,2000:12) . Jadi, secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan sebelumnya (Mushadarsyah,1987 : 87) Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input yang diberikan). Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, produktivitas bila dihubungkan dengan tenaga kerja adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam artian luas pengertian produktivitas meliputi hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Produksi adalah rasio dari beberapa output dengan beberapa input yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Produksi Total adalah rasio antara total keluaran (output) dengan total masukan (input), dengan rumus sebagai berikut:

$$Produksi\ Total = \frac{total\ keluaran\ (output)}{total\ masukan\ (input)}$$

- 2) Produksi Bagian adalah rasio semua (total) keluaran kelompok utama tertentu dari input (masukan) dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produksi Bagian} = \frac{\text{total keluaran (output)}}{\text{sebagian masukan (input)}}$$

Produktivitas adalah modal nisbah atau rasio antar hasil kegiatan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk dapat mewujudkan hasil tersebut, dengan kata lain produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Sedangkan tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dengan demikian dapat dikatakan, seseorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

2.3.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Tohardi (2002:450) menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011:209), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011:211), faktor-faktor produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.

2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, imbalan, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Namun, Menurut Siagian (2007:114), menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Faktor- faktor tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Pengertian cukup adalah sangat relatif sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Lingkungan dan iklim kerja

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal- hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

3. Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, berupa surat penghargaan, maupun bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

5. Memberikan kesempatan untuk maju

Produktivitas kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

6. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Produktivitas kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternatif lain yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

7. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan, salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas para karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberi gaji yang cukup dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

8. Sese kali para karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

9. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik- baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

10. Kapasitas kerja

Yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.

Menurut Hasibuan (2011:94), Karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut :

1. Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
2. Memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
2. Melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu.
3. Selalu bersikap positif terhadap karyawan.
4. Dapat berperan sebagai anggota tim kerjasama yang baik.
5. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri.
6. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkan dalam pekerjaan itu.
7. Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung dengan baik.
8. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
9. Selalu mampu mempelajari sesuatu hal baru dengan cepat.

2.3.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009 : 104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3.4 Metode Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Sinungan (2003:23), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

2.4 Industri

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Menurut Sukirno (2005:194), industri pada hakekatnya berarti perusahaan yang menjalankan operasi dalam bidang kegiatan ekonomi yang tergolong ke dalam sektor sekunder. Kegiatan seperti itu antara lain ialah pabrik tekstil, pabrik perakitan atau pembuat mobil dan pabrik minuman ringan. Menurut Murti Soemarni dan Jhon Soeperihanto (2003:10), ciri-ciri industri kecil adalah sebagai berikut:

- a. Usaha atau industri pada umumnya dikelola atau dipimpin oleh pemiliknya sendiri
- b. Struktur organisasinya sederhana dan masih banyak perangkapan tugas pada seseorang
- c. Prosentase kegagalan relatif tinggi
- d. Kesulitan untuk mengembangkan usaha dikarenakan sulit untuk memperoleh pinjaman dengan syarat lunak.

Berdasarkan ciri-ciri diatas, maka dapat diketahui bahwa kelemahan dari industri kecil disebabkan oleh faktor keterbatasan modal, selain itu tampak pada kelemahan pengorganisasian, perencanaan, pemasaran, maupun pada kelemahan akuntansinya. Kelebihan dan kelemahan usaha indutri kecil adalah sebagai berikut (Sopiah dan Syibabudin dalam Dewi, 2011) :

- a. Kelebihan usaha indutri kecil
 - 1) Usaha kecil berterbaran di seluruh pelosok dengan berbagai ragam bidang usaha

- 2) Usaha kecil beroperasi dengan berinvestasi modal untuk aktiva tetap pada tingkat yang rendah
- 3) Sebagian besar usaha kecil bisa dikatakan padat karya yang disebabkan oleh penggunaan teknologi sederhana

b. Kelemahan usaha industri kecil

- 1) Kemungkinan kerugian pada investasi awal
- 2) Pendapatan yang tidak teratur
- 3) Diperlukan adanya kerja keras dan waktu yang lama sebelum usaha berkembang
- 4) Kualitas kehidupan yang rendah meskipun usahanya mantap.

Menurut Biro Pusat Statistik dalam Arsyad (1992:307), mengelompokan industri menurut jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Pengelompokan industri dengan cara ini dibedakan menjadi 4, yaitu :

- 1) Perusahaan/Industri Besar jika memperkerjakan 100 orang atau lebih
- 2) Perusahaan/Industri Sedang jika memperkerjakan 20 sampai 99 orang
- 3) Perusahaan/Industri Kecil jika memperkerjakan 5 sampai 19 orang
- 4) Industri Kerajinan Rumah Tangga jika memperkerjakan kurang dari 3 orang (termasuk tenaga kerja yang tidak dibayar).

Menurut Tohar dalam Ismawati (2006:12) peran dan fungsi industri kecil dalam kegiatan ekonomi masyarakat, di antaranya adalah

- 1) Penyediaan barang dan jasa
- 2) Penyerapan tenaga kerja
- 3) Pemerataan pendapatan
- 4) Nilai tambah bagi produk daerah
- 5) Peningkatan taraf hidup.

2.5 Hubungan Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar dalam Sedarmayanti (2001:32), "Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja". Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berpendidikan akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

2.6 Hubungan Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

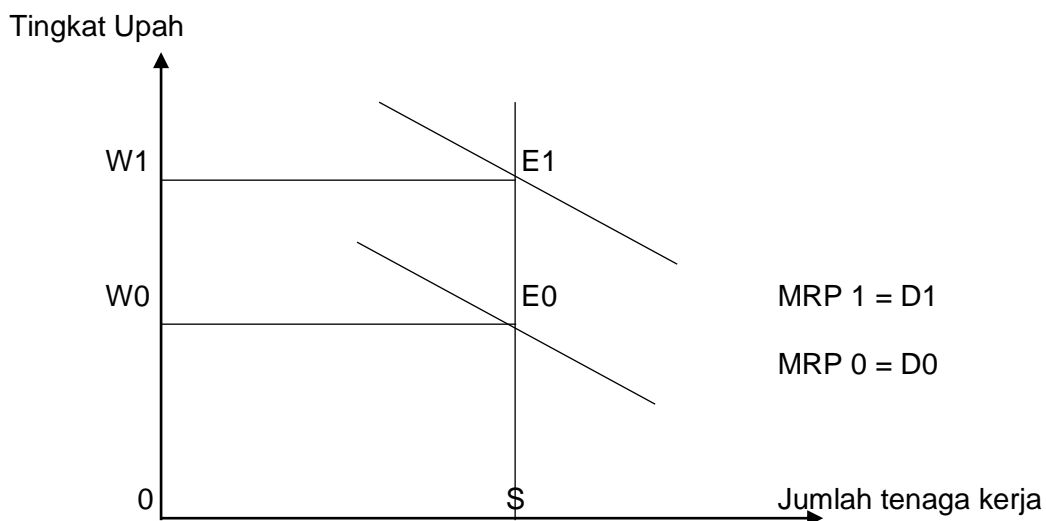
Soekirno (2005: 350) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedang Gilarso (2003: 211) memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain. Pengertian tentang upah juga dipaparkan dalam Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, sebab dengan semakin tingginya upah yang diberikan kepada tenaga kerja, maka akan

semakin terarah dan fokus terhadap pekerjaan sesuai dengan tuntutan kerja bagi para tenaga kerja.

Penentuan tingkat upah didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah riil akan naik.

Gambar 2.1 : Kurva Hubungan Tingkat Produktivitas dengan Upah Riil



Sumber : Sadono Sukirno, 2002

Keterangan :

$MRP_0 = D_0 = \text{Permintaan Tenaga Kerja} = 0$

$MRP_1 = D_1 = \text{Permintaan Tenaga Kerja} = 1$

W_1 = Tingkat Upah pada besaran 1

W_0 = Tingkat Upah pada besaran 0

S = Kurva Penawaran Tenaga Kerja dipasar

E_1, E_0 = Titik Perpotongan antara MRP dengan kurva S

Apabila kurva $MRP_0 = D_0$ dan $MRP_1 = D_1$ menunjukkan hasil dari penjualan marginal dalam keadaan dimana MRP_1 berada diatas MRP_0 yang berarti tingkat penggunaan tenaga kerja hasil dari penjualan marginal yang

digambarkan oleh kurva MRP1 adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh MRPo. Dapat diasumsikan bahwa harga barang adalah sama maka keadaan MRP1 lebih tinggi daripada MRPo yang menggambarkan kegiatan produksi yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi, dengan kata lain kurva diatas menggambarkan jika produktivitas tinggi maka upah yang akan diterima juga akan tinggi.

2.7 Hubungan Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Moekijad (1992:36) menyatakan faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor. Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun. Golongan pelopor ini memiliki ciri adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaannya adalah selalu ingin tahu dan aktif menggali pengetahuan sebanyak-banyaknya. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang disekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan usia tua antara umur 45 tahun hingga 60 tahun ke atas biasanya cenderung statis. Kelompok ini biasanya dimasukan pada golongan penerimaan akhir dan memiliki ciri adalah keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal - hal baru.

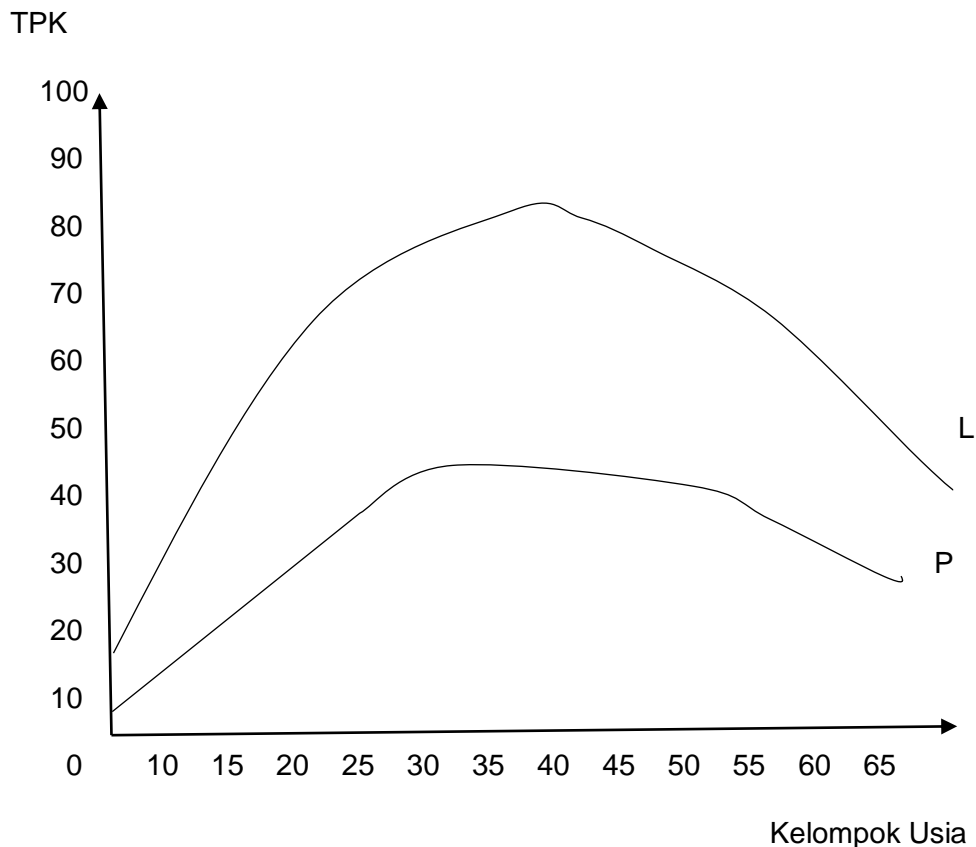
Payaman (1985 : 37) menyatakan bahwa tingkat partisipasi kerja mula-mula meningkat sesuai dengan pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua". Peningkatan partisipasi kerja sesuai dengan pertambahan umur dipengaruhi oleh dua hal yaitu:

1. Jika semakin tinggi tingkat usia, maka akan semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah, sehingga tingkat partisipasi kerja pada kelompok umur

dewasa lebih besar daripada tingkat partisipasi kerja pada kelompok umur yang lebih muda.

2. Jika semakin tua usia seseorang maka tanggung jawabnya terhadap keluarga akan semakin besar.

Gambar 2.2 : Kurva Hubungan Usia dan Tingkat Partisipasi Kerja



Kurva tersebut menggambarkan bahwa saat usia seseorang mencapai tua maka tingkat partisipasi kerja akan mengalami penurunan, karena pada usia tersebut akan banyak tenaga kerja yang mengalami masa pensiun.

2.8 Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Masa kerja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa

lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37)

2.9 Kerangka Pikir

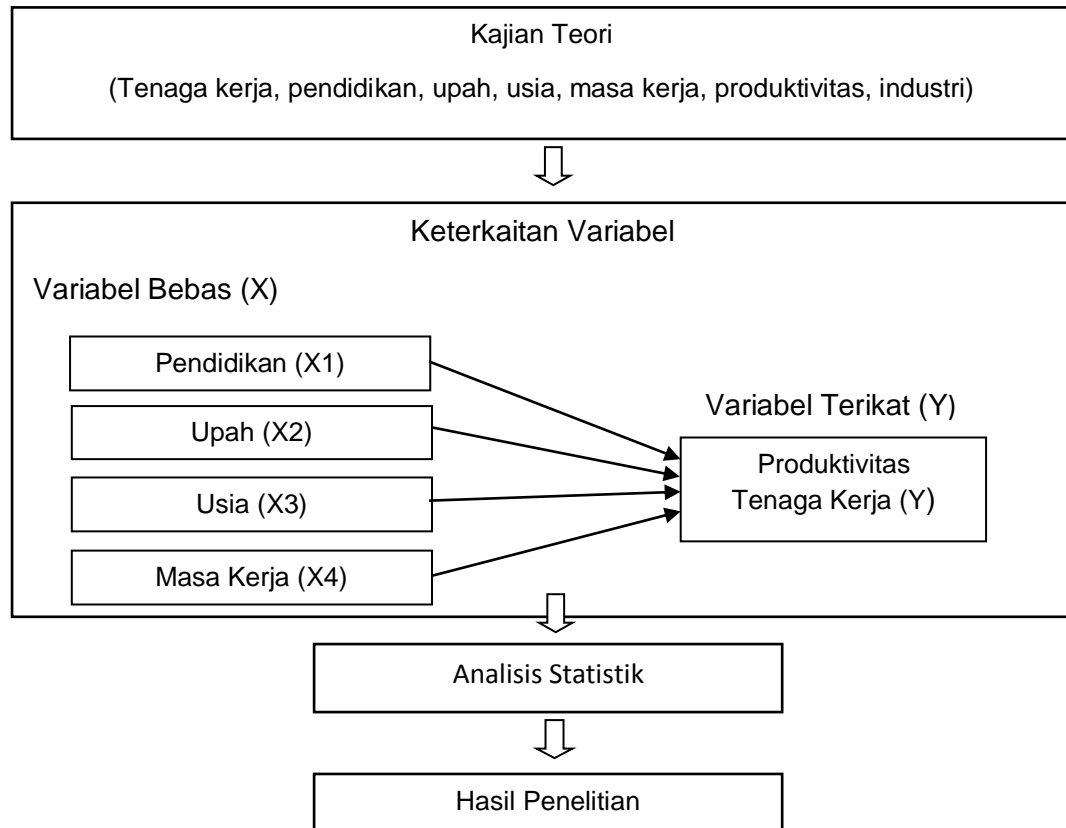
Kerangka berfikir merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan pada penelitian ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Produktivitas merupakan modal terpenting yang harus dimiliki oleh tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja akan sangat berguna bagi kelangsungan suatu industri. Tenaga kerja tidak boleh dibiarkan begitu saja terutama oleh pihak pemilik industri, karena produktivitas harus terus dibina dalam berbagai bentuk seperti adanya tingkat pendidikan, kenaikan tingkat upah, penghargaan dalam masa kerja, dan toleransi terhadap usia.

Tujuan dari penelitian yang saya lakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas tenaga kerja, juga dapat mengetahui pengaruh diantara ke 4 variabel terhadap produktivitas tenaga kerja, dari mengetahui pengaruh variabel tersebut bisa dilihat variabel yang paling dominan berpengaruh diantara 4 variabel bebas diatas terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian yang dilakukan ini berharap dapat diketahui adanya pengaruh dari tingkat pendidikan, upah, usia, masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pada gambar dibawah ini dapat dilihat bahwasannya pada penelitian ini akan dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh pendidikan, upah, usia, dan

masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (studi kasus pada industri cerutu Jember).

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran



2.10 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dian Lestari	2008	Pengaruh Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
2.	Amaliya	2011	Pengaruh Imbalan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Ahmad Yani Bekasi	Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel imbalan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank CIMB Niaga Cabang Ahmad Yani Bekasi. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa hubungan antara imbalan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 46,8%, yang artinya ada hubungan yang positif dan signifikan, dan

					sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3.	Milda Widyastuti	2011	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa kerja, Gaji terhadap kinerja karyawan tetap di Kantor Wilayah Pegadaian Malang.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda	Hasil identifikasi statistik uji parametrik terbukti bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah pendidikan, sedangkan masa kerja dan upah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini mempengaruhi keputusan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kinerja lebih baik.

2.11 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara berupa pernyataan yang perlu dibuktikan kebenarannya (Sani dan Masyhuri, 2010:176). Namun dalam menentukan hipotesis diperlukannya landasan yang kuat dan acuan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Terdapat variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pendidikan (X1), Upah (X2), Usia (X3) dan Masa Kerja (X4) serta variabel dependennya adalah Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

1. Diduga bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) upah (X2), Usia (X3) dan Masa Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Diduga bahwa variabel Usia (X3) yang berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas tenaga kerja.